



Working Paper 2022.2.2.10
- Vol 2, No 2

KHÁC BIỆT THEO GIỚI VỀ MỨC ĐỘ HÀI LÒNG VỚI CÔNG VIỆC TRONG BỐI CẢNH ĐẠI DỊCH COVID-19 TẠI THÀNH PHỐ HÀ NỘI

Nguyễn Hoàng Long¹, Mạc Thị Thanh Vân, Từ Lê Mai, Đoàn Thị Phương Ly

Sinh viên K59 Kinh tế quốc tế - Khoa Kinh tế quốc tế

Trường Đại học Ngoại thương, Hà Nội, Việt Nam

Doãn Thị Phương Anh

Giảng viên Khoa Kinh tế quốc tế

Trường Đại học Ngoại thương, Hà Nội, Việt Nam

Tóm tắt

Mục tiêu của nghiên cứu là xem xét sự tồn tại của khoảng cách giới trong mức độ hài lòng với công việc trong bối cảnh dịch Covid-19 cũng như khám phá những yếu tố có ảnh hưởng đến khoảng cách này giữa giới nam và giới nữ. Nhóm tác giả đã thực hiện khảo sát 240 người đang sống hoặc làm việc tại Hà Nội và đã từng làm việc tại nhà trong giai đoạn dịch Covid-19. Vận dụng mô hình Chỉ số mô tả công việc (Job Descriptive Index), các lý thuyết giải thích cho nghịch lý về sự hài lòng trong công việc theo giới và lý thuyết vai trò giới, nhóm nghiên cứu đã xem xét ba nhóm nhân tố ảnh hưởng đến sự khác biệt về mức độ hài lòng với công việc theo giới bao gồm: nhóm nhân tố nội tại, nhóm nhân tố bên ngoài và nhóm nhân tố gia đình. Nghiên cứu đã sử dụng phương pháp hồi quy bội tuyến tính OLS kết hợp với kiểm định sự khác biệt giá trị trung bình T-test, và mô hình cấu trúc tuyến tính SEM. Kết quả nghiên cứu không cho thấy sự khác biệt có ý nghĩa thống kê nào trong mức độ hài lòng tổng thể với công việc của hai giới. Từ dữ liệu nghiên cứu chỉ có thể kết luận: lao động nam hài lòng với bản chất công việc hơn, đồng thời phải cũng trải qua xung đột giữa vai trò trong gia đình và công việc nghiêm trọng hơn các lao động nữ. Xung đột trên đồng thời cũng có ảnh hưởng tiêu cực đến mức độ hài lòng tổng thể với công việc của cả hai giới, trong khi mức lương và mối quan hệ với cấp trên chỉ có ảnh hưởng tích cực tới sự hài lòng với nam giới.

Từ khóa: Mức độ hài lòng với công việc, khác biệt giới, nhân tố nội tại, nhân tố bên ngoài, nhân tố gia đình

¹ Tác giả liên hệ: Email: k59.2011410050@ftu.edu.vn

GENDER AND EMPLOYEE JOB SATISFACTION DURING COVID-19 IN HANOI: A STRUCTURAL EQUATION MODELING ANALYSIS

Abstract

This study aims to examine the existence of a gender gap in job satisfaction in the context of the Covid-19 pandemic as well as to explore the factors affecting this gap. A survey was conducted with 240 people who are living or working in Hanoi and have worked from home during the epidemic. Using the Job Descriptive Index model, theories explaining the gender-job satisfaction paradox and gender role theory, this study considers three groups of factors affecting gender difference in the level of job satisfaction including: intrinsic factors, extrinsic factors and family-related factors. The study uses OLS multiple regression combined with the Independent Sample T-test, and Structural Equation Modeling (SEM). The results reveal that there is no statistically significant difference in the overall level of job satisfaction of the two genders during the Covid-19 pandemic. Male workers in this study report more satisfaction with job characteristics and have to suffer more work-family conflict than female fellows do. Additionally, work-family conflict has a negative effect on the overall job satisfaction of both genders; meanwhile, actual income and the relationship with supervisors only support the job satisfaction of men.

Keywords: job satisfaction, gender difference, intrinsic factors, extrinsic factors, work-family factors

1. Giới thiệu

Trái với quan niệm thông thường cho rằng những lao động nữ - với thu nhập và điều kiện làm việc kém hơn nam giới - sẽ có mức độ hài lòng với công việc thấp hơn, những nghiên cứu được thực hiện trong 40 năm trở lại đây lại cho thấy điều ngược lại. Tại một số quốc gia Anglo Saxon như Anh, Mỹ, người lao động nữ thường tỏ ra hài lòng với công việc hơn các đồng nghiệp nam. Hiện tượng này được gọi tên là “nghịch lý giới trong sự hài lòng với công việc”.

Đại dịch Covid-19 bùng nổ đã gây ra hàng loạt thay đổi xã hội sâu sắc. Những lệnh giãn cách xã hội kéo dài khiến tất cả mọi người phải làm quen với phương thức làm việc và học tập mới. Tuy rằng vẫn còn quá sớm để đưa ra kết luận đầy đủ, có nhiều lý do để tin rằng ảnh hưởng của Covid-19 đến nam giới và nữ giới là không đồng đều (Feng & Savani, 2020). Vậy “nghịch lý giới trong sự hài lòng với công việc” liệu có còn tồn tại sau khi đại dịch qua đi? Và liệu một “nghịch lý” được phát hiện trong những xã hội phương Tây có còn đúng khi xét tới một xã hội Á Đông với nền văn hóa khác biệt như Việt Nam?

Nhằm trả lời cho những câu hỏi lý luận và thực tiễn trên, nhóm nghiên cứu quyết định lựa chọn đề tài “Sự khác biệt theo giới về mức độ hài lòng với công việc tại thành phố Hà Nội trong bối cảnh đại dịch Covid-19”. Trong phạm vi hiểu biết của nhóm tác giả, đây là nghiên cứu đầu tiên về khoảng cách giới trong sự hài lòng công việc với bối cảnh đại dịch tại Việt Nam, dự kiến sẽ trở thành tài liệu tham khảo tốt cho các nhà hoạch định chính sách, doanh nghiệp nhằm thu

hẹp khoảng cách giới và tăng sự hài lòng với công việc của người lao động trong bối cảnh bình thường mới.

2. Tổng quan tình hình nghiên cứu và cơ sở lý thuyết

2.1. Các hướng tiếp cận đến sự hài lòng trong công việc

Sự hài lòng với công việc ở người lao động đã thu hút sự quan tâm của các tổ chức và được nghiên cứu trong nhiều bối cảnh lịch sử. Giai đoạn 1950-1960, các nghiên cứu đa phần chịu sự ảnh hưởng của thuyết tâm lý học nhân văn. Các mô hình về sự hài lòng với công việc trong giai đoạn này tập trung vào khả năng đáp ứng nhu cầu cá nhân của người lao động (Morse, 1953; McGregor, 1960). Cách tiếp cận này đề cao vai trò của sự chuyển đổi và phát triển của từng nhân viên, cũng như vai trò của công việc trong đáp ứng các nhu cầu vốn có của con người. Tới giai đoạn 1960-1980, các nghiên cứu lại chịu ảnh hưởng bởi sự phát triển của tâm lý học nhận thức, đặc biệt là những lý thuyết về quá trình hình thành thái độ của người lao động. Nổi bật trong đó là mô hình Cornell đề ra các hệ quy chiếu ảnh hưởng đến việc đánh giá kết quả công việc (Smith, Kendall & Hulin, 1969).

2.2. Các nhóm nhân tố ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc

2.2.1. Nhóm các nhân tố bên nội tại

Nhóm nhân tố thúc đẩy (hay nhân tố nội tại) là các yếu tố thuộc về chính công việc đó. Nói về nhóm nhân tố nội tại, Kalleberg (1977) đề cập đến những đặc điểm liên quan đến chính công việc - cho dù nó có thú vị hay không, cho phép người lao động phát triển và sử dụng khả năng của mình, cho phép người lao động tự chủ và có thể nhìn thấy kết quả của công việc.

Các nghiên cứu đi trước đã chỉ ra ảnh hưởng rõ rệt của nhóm các nhân tố này với mức độ hài lòng của người lao động, trong đó có *bản chất công việc* (Wright & Davis, 2003), *quyền tự chủ trong công việc* (Morgeson & cộng sự, 2005), *mối quan hệ với đồng nghiệp* (Sypniewska, 2014), *mối quan hệ với cấp trên* (Sypniewska, 2014; Wernimont, 1966).

2.2.2. Nhóm các nhân tố bên ngoài

Nhóm nhân tố duy trì (hay nhân tố bên ngoài) là các nhân tố thuộc về môi trường làm việc của người lao động, tiền lương, chính sách quản trị của doanh nghiệp, các mối quan hệ, điều kiện làm việc ... Các yếu tố này khi được tổ chức tốt thì sẽ có tác dụng ngăn ngừa sự không hài lòng với công việc của người lao động. Một số nhân tố bên ngoài có ảnh hưởng đáng kể tới mức độ hài lòng với công việc bao gồm: tiền lương (Gaziloglu & Tansel, 2006; Clark & Oswald, 1996), cơ hội thăng tiến (Kim, 2005; Wernimont, 1966), mức độ đảm của bảo công việc (Blanchflower & Oswald, 1999).

2.2.3. Nhóm nhân tố liên quan đến gia đình

Nghiên cứu của Frone & cộng sự (1997); Wiley (1987) cho thấy “Xung đột vai trò giữa công việc và gia đình”, gây ảnh hưởng tiêu cực đến kết quả thực hiện công việc, sự hài lòng với công việc, sự cam kết với tổ chức, sự gắn bó và có trách nhiệm đối với công việc của các cá nhân trong tổ chức. Tại Việt Nam quan niệm xã hội về vai trò của hai giới ngoài xã hội và trong gia đình vẫn

có xu hướng ủng hộ mô hình “Nam hướng ngoại – Nữ hướng nội” (Lê, 2013). Mức độ xung đột vai trò của nữ giới, bởi vậy cũng được kỳ vọng rằng sẽ cao hơn của nam giới.

2.3. Nghịch lý giới trong sự hài lòng trong công việc

Việc so sánh mức độ hài lòng với công việc của hai giới đã được nhiều học giả thực hiện và thu được những kết quả không nhất quán: hướng kết quả thứ nhất cho rằng phụ nữ có xu hướng hài lòng hơn nam giới (Clark & Oswald, 1996; Mottaz, 1986), trong khi hướng thứ hai ủng hộ mức độ hài lòng cao hơn của nam giới (Brief & cộng sự, 1977). Khái niệm “nghịch lý giới trong sự hài lòng với công việc” mới chỉ bắt đầu được sử dụng khi ngày càng nhiều nghiên cứu ủng hộ kết luận thứ nhất (Clark & Oswald, 1996; Clark, 1997; Hodson, 1989; Donohue & Heywood, 2004). Theo đó, dù thường có trải nghiệm trong công việc tồi tệ hơn nam giới, nữ giới lại thường báo cáo mức độ hài lòng với công việc cao hơn.

2.4. Tác động của các nhóm nhân tố đến mức độ hài lòng với công việc của hai giới

Trong 03 nhóm nhân tố thường được ghi nhận có tác động tới sự hài lòng với công việc nếu trên (nhân tố nội tại, nhân tố bên ngoài và nhân tố gia đình), tác động của mỗi nhóm tới nam giới và nữ giới lại không giống nhau.

Các nghiên cứu đi trước về giới đã chỉ ra rằng nữ giới coi trọng và được thúc đẩy bởi những phần thưởng mà nội tại công việc đem lại, trong khi nam giới lại có xu hướng quan tâm và có thêm động lực nhờ những phần thưởng bên ngoài của công việc như tiền lương, sự đảm bảo công việc, cơ hội thăng tiến (Hodson, 1989; Clark, 1997; Donohue & Heywood, 2004). Kết quả này cũng tương đồng với nghiên cứu của Kim (2005) khi cũng cho rằng nữ giới hướng tới những khía cạnh nội tại của công việc như cảm giác tự quyết định hay sự phát triển bản thân hơn là những lợi ích tài chính.

Đối với nhóm nhân tố gia đình, các lý thuyết về xung đột vai trò công việc-gia đình đã chỉ ra rằng phụ nữ nhiều nguy cơ đối mặt với sự suy giảm hứng thú làm việc hơn đàn ông vì phải gánh vác nhiều vai trò trong gia đình hơn sau khi kết hôn (Georgellis & cộng sự, 2012). Trong khi theo Duxbury, Higgins & Lee (1994), lao động nữ phải đối mặt với xung đột vai trò giữa gia đình và công việc cao hơn đáng kể so với các đồng nghiệp nam.

Trong bối cảnh đại dịch Covid-19 diễn ra trên diện rộng và gây nên những hậu quả rõ rệt, khoảng cách giới trong sự hài lòng về công việc đã có sự thay đổi khi các phương thức làm việc được kết hợp và vận dụng linh hoạt. Để ngăn chặn hậu quả của đại dịch Covid-19, nhiều quốc gia đã tiến hành các đợt giãn cách xã hội (Kraemer & cộng sự, 2020; Maier & Brockmann, 2020). Hầu hết các trường học đã đóng cửa và việc học của trẻ em chuyển sang trực tuyến khiến các bậc cha mẹ làm việc tại nhà sẽ phải kiêm thêm công việc chăm sóc con cái. Và dù phương thức làm việc từ xa thường mang lại sự linh hoạt (Gajendran & Harrison, 2007), nhưng chúng cũng có thể làm phát sinh nhiều công việc nhà hơn. Tuy rằng vẫn còn quá sớm để đưa ra kết luận đầy đủ, có nhiều lý do để tin rằng ảnh hưởng của Covid-19 đến nam giới và nữ giới là không đồng đều (Feng & Savani, 2020).

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Mô hình và giả thuyết nghiên cứu

Trên cơ sở lý thuyết nền tảng và kết quả từ những nghiên cứu đi trước; cùng với một số điều chỉnh cho phù hợp với mục tiêu nghiên cứu và đặc điểm nghiên cứu trong thời kỳ Covid-19 tại Việt Nam, nhóm tác giả đề xuất mô hình nghiên cứu về các nhân tố ảnh hưởng đến sự khác biệt giữa hai giới về sự hài lòng với công việc tại thành phố Hà Nội trong bối cảnh đại dịch Covid-19.

Mô hình gồm ba nhóm nhân tố chính: (1) Nhóm nhân tố nội tại; (2) Nhóm nhân tố bên ngoài; (3) Nhóm nhân tố gia đình.

Nhóm tác giả đề xuất các giả thuyết nghiên cứu như sau:

H1: Tồn tại sự khác biệt đáng kể về mức độ hài lòng với công việc giữa nam giới và nữ giới.

H2: Các nhân tố nội tại ảnh hưởng đến sự hài lòng với công việc của nữ giới nhiều hơn nam giới.

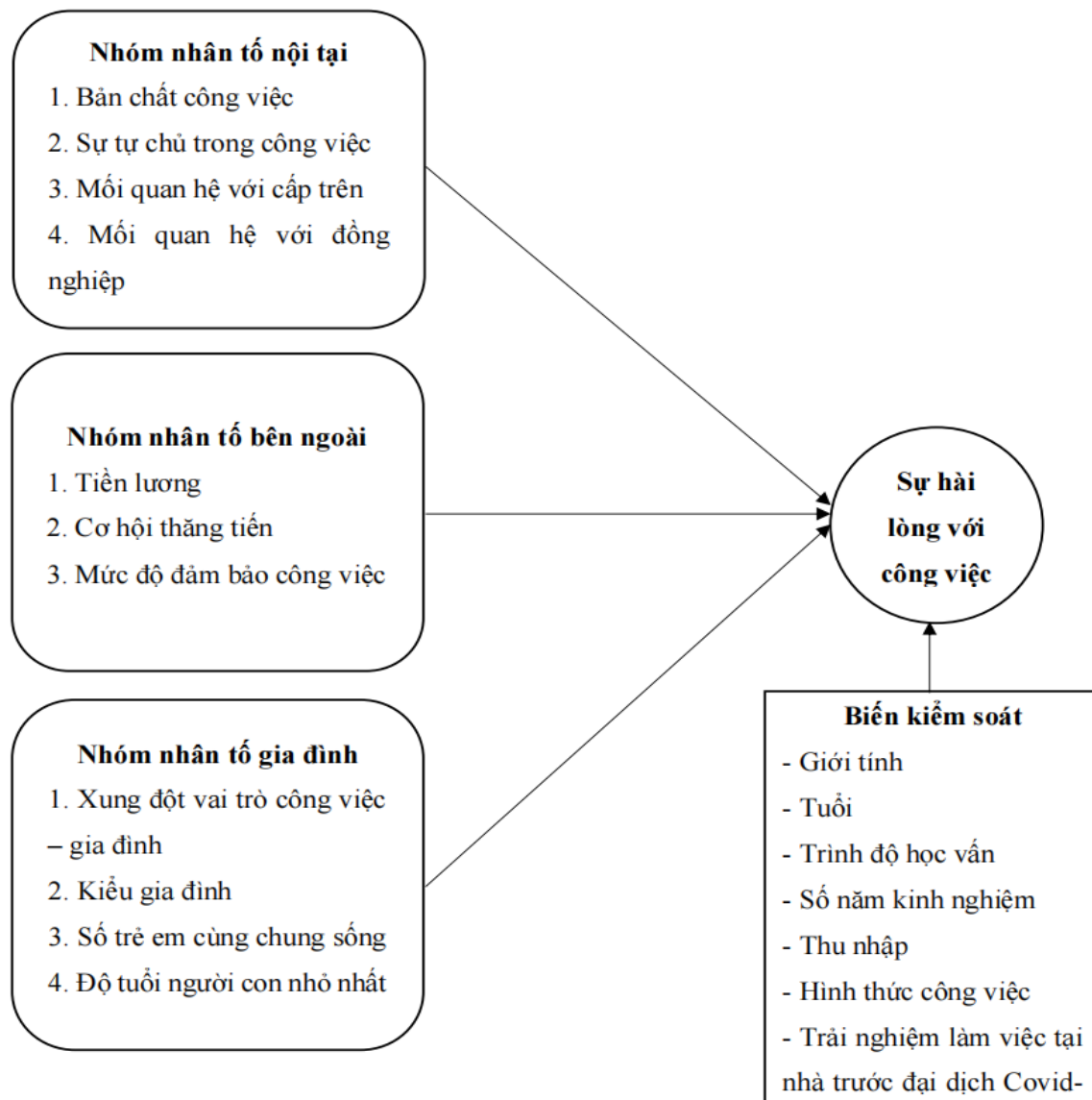
H3: Các nhân tố bên ngoài ảnh hưởng đến sự hài lòng với công việc của nam giới nhiều hơn nữ giới.

H3.a: Tiền lương ảnh hưởng đến sự hài lòng với công việc của nam giới nhiều hơn nữ giới.

H3.b: Cơ hội thăng tiến ảnh hưởng đến sự hài lòng với công việc của nam giới nhiều hơn nữ giới.

H3.c: Mức độ đảm bảo công việc ảnh hưởng đến sự hài lòng với công việc của nam giới nhiều hơn nữ giới.

H4: Xung đột vai trò công việc và gia đình ảnh hưởng đến sự hài lòng với công việc của nữ giới nhiều hơn nam giới.



Hình 3.1. Mô hình nghiên cứu đề xuất

Nguồn: Nhóm tác giả đề xuất

3.2. Thiết kế bảng hỏi và thang đo

Bảng 3.1. Thang đo mức độ hài lòng tổng thể với công việc

Tên biến	Thang đo đề xuất	Nguồn
JS – Job Satisfaction	Tôi cảm thấy hài lòng với công việc kể cả khi làm việc ở nhà.	Brayfield và Roth (1951)
	Hầu hết mọi ngày tôi đều hết mình với công việc.	(1951)
	Mỗi ngày làm việc dài như thể không bao giờ kết thúc.	Smith và cộng sự (1969)
	Tôi tìm thấy hứng thú thật sự trong công việc của tôi.	(1969)
	Tôi cảm thấy khó chịu khi thực hiện công việc.	

Nguồn: Nhóm tác giả đề xuất

Thang đo mức độ hài lòng với công việc chung được xây dựng bằng cách kết hợp thang đo sự hài lòng trong công việc của Brayfield & Roth (1951) và chỉ số mô tả công việc (JDI) của Smith & cộng sự (1969).

Bảng 3.2. Thang đo mức độ hài lòng với các nhân tố nội tại của công việc

Tên biến	Thang đo đề xuất	Nguồn
JCharac (Bản chất công việc)	Tôi cảm thấy công việc của mình rất thú vị.	Smith và cộng sự (1969)
	Làm việc khiến tôi có cảm giác đạt được thành tựu.	(1969)
	Công việc của tôi có nhiều thử thách.	Stanton và cộng sự (2002)
	Công việc của tôi nhàm chán.	(2002)
automy (Sự tự chủ trong công việc)	Công việc cho phép tôi tự lập kế hoạch cho phần việc của mình.	
	Công việc cho phép tôi có sự độc lập và tự do nhất định để thực hiện theo cách mà tôi thấy hợp lý.	Hackman và Oldham's (1974)
	Công việc tạo cơ hội cho tôi sử dụng kiến thức và những đánh giá của bản thân khi ra quyết định.	
Spvsor – (Mối quan hệ với cấp trên)	Cấp trên hỗ trợ, giúp đỡ tôi khi cần thiết.	
	Cấp trên đưa cho tôi nhận xét về mức độ hoàn thành công việc.	Trần (2005)
	Cấp trên hỏi ý kiến tôi khi có vấn đề liên quan đến công việc của tôi.	

Tên biến	Thang đo đề xuất	Nguồn
colgue – (Mối quan hệ với đồng nghiệp)	Cấp trên khuyến khích tôi tham gia vào các quyết định quan trọng.	O’Driscoll (2000)
	Đồng nghiệp đưa ra cho tôi những thông tin và lời khuyên hữu ích.	
	Đồng nghiệp sẵn sàng lắng nghe và thấu hiểu các vấn đề của tôi.	
	Đồng nghiệp đưa ra cho tôi những nhận xét, góp ý, phản hồi rõ ràng và hữu ích.	
	Đồng nghiệp trực tiếp hỗ trợ/giúp đỡ tôi để hoàn thành công việc.	

Nguồn: Nhóm tác giả đề xuất

Thang đo mức độ hài lòng với các nhân tố nội tại của công việc: 5 nhân tố nội tại bao gồm: Bản chất của công việc, Sự tự chủ trong công việc, Mối quan hệ với cấp trên và Mối quan hệ với đồng nghiệp.

Bảng 3.3. Thang đo mức độ hài lòng với các nhân tố bên ngoài của công việc

Tên biến	Thang đo đề xuất	Nguồn
Pay (Thu nhập)	Tôi nhận được một mức lương công bằng.	Smith và cộng sự (1969)
	Tiền lương tôi nhận được không tương xứng với kết quả làm việc.	
Prom (cơ hội thăng tiến)	Tôi có thể sống hoàn toàn dựa vào thu nhập từ công việc của mình.	Stanton và cộng sự (2002)
	Tôi được trả một mức lương cao.	Smith và cộng sự (1969)
	Thu nhập của tôi không ổn định.	
	Công ty/cơ quan/tổ chức hiện tại tạo cho tôi nhiều cơ hội phát triển.	
Công việc tôi đang làm không có triển vọng thăng tiến nào.		
	Việc thăng tiến phụ thuộc vào năng lực.	Stanton và cộng sự (2002)
	Tôi có nhiều cơ hội để thăng tiến tại công ty/cơ quan/tổ chức.	

Tên biến	Thang đo đề xuất	Nguồn
	Tôi dành nhiều thời gian cho công việc đến nỗi không thể làm được nhiều việc nhà.	

Nguồn: Nhóm tác giả đề xuất

Thang đo mức độ hài lòng với các nhân tố liên quan đến gia đình: nhóm tác giả sử dụng 08 câu hỏi trong thang đo 10 câu hỏi về xung đột vai trò gia đình - công việc theo cả 2 chiều (gia đình ảnh hưởng đến công việc và công việc ảnh hưởng đến gia đình) của Grandey, Cordeiro & Crouter (2005) để phù hợp với đối tượng nghiên cứu. Dựa theo nghiên cứu của Carillo và cộng sự (2020), nhóm tự đề xuất thêm 02 câu hỏi liên quan đến quá trình làm việc tại nhà do ảnh hưởng của đại dịch Covid-19.

Bảng hỏi được trả lời dựa trên việc đánh giá mức độ đồng ý theo thang đo Likert 5 mức độ (1= hoàn toàn không đồng ý và 5= hoàn toàn đồng ý).

3.3. Mẫu nghiên cứu và phương pháp thu thập dữ liệu

Đối tượng nghiên cứu là sự hài lòng với công việc của người lao động cả hai giới nam và nữ đang sinh sống và/hoặc làm việc tại thành phố Hà Nội, hoặc đã từng sinh sống và/hoặc làm việc tại thành phố Hà Nội trong thời gian từ khi xuất hiện ca mắc Covid-19 đầu tiên tại Việt Nam (tháng 03/2020) đến nay; với hình thức làm việc toàn thời gian (full-time) hoặc bán thời gian (part-time). Nhóm tác giả thực hiện khảo sát bằng cách phát phiếu khảo sát trực tuyến ngẫu nhiên từ 02/2022 đến 04/2022.

Sau khi chọn lọc, loại bỏ các phiếu không hợp lệ, nhóm tác giả thu được mẫu gồm 240 phiếu trả lời.

3.4. Phương pháp phân tích

Thứ nhất, nhóm nghiên cứu sử dụng phương pháp thống kê mô tả dữ liệu thu thập trên phần mềm STATA, phiên bản 16.0.

Thứ hai, nhóm nghiên cứu tiến hành đánh giá chất lượng thang đo (độ tin cậy - để đảm bảo độ tin cậy về dữ liệu nghiên cứu có tính chất đại diện cho tổng thể với độ tin cậy là 95% và chất lượng nghiên cứu thể hiện qua mức độ sai số cho phép +/- 5%; tính chính xác) dựa trên hệ số Cronbach's alpha (thang đo có độ tin cậy Cronbach alpha nhỏ 0.6 sẽ bị loại khỏi nghiên cứu), phân tích nhân tố khám phá (EFA), kiểm định giả thuyết nghiên cứu bằng mô hình hồi quy tuyến tính (OLS) và cấu trúc tuyến tính (SEM).

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Thống kê mô tả mẫu nghiên cứu

Nhóm tác giả thực hiện khảo sát trong thời gian từ 02/2022 đến 04/2022, thu được 660 phiếu trả lời. Kết quả có 240 phiếu đạt yêu cầu (chiếm 36,37%). 420 phiếu không hợp lệ là do đối tượng

trả lời không thuộc phạm vi nghiên cứu (không sinh sống hoặc làm việc tại thành phố Hà Nội, không có trải nghiệm làm việc tại nhà trong giai đoạn đại dịch).

Bảng 4.1. Thống kê mô tả mẫu nghiên cứu

Tên biến	Đặc điểm	Số lượng người trả lời (N=240)	Tỷ lệ (%)
Giới tính	Nam	73	30.42
	Nữ	167	69.58
	Khác	0	0
Độ tuổi	18 – 25 tuổi	110	45.83
	26 – 35 tuổi	66	27.50
	36 – 45 tuổi	45	18.75
	46 tuổi trở lên	19	7.92
Trình độ học vấn	THPT	10	4.17
	Trung cấp chuyên nghiệp	2	0.83
	Cao đẳng chuyên nghiệp	8	3.33
	Đại học	155	64.58
Số năm kinh nghiệm	Trên đại học	65	27.08
	Dưới 1 năm	30	12.50
	Từ 1 - 3 năm	81	33.75
	Từ 3 - 5 năm	41	17.08
	Từ 5 - 10 năm	31	12.92
Hình thức công việc	Trên 10 năm	57	23.75
	Bán thời gian	55	22.92
	Toàn thời gian	185	77.08
Thu nhập	Dưới 5 triệu đồng	43	17.92

Tên biến	Đặc điểm	Số lượng người trả lời (N=240)	Tỷ lệ (%)
	5-10 triệu đồng	56	23.33
	10-18 triệu đồng	72	30.00
	18-32 triệu đồng	45	18.75
	32-50 triệu đồng	16	6.67
	50-80 triệu đồng	6	2.50
	Trên 80 triệu đồng	2	0.83
Kiểu gia đình	Gia đình hạt nhân (từ 2 thế hệ trở xuống cùng sinh sống)	191	79.58
	Gia đình đa thế hệ (trên 2 thế hệ cùng sinh sống)	49	20.42
Tuổi của người con nhỏ nhất	0-5 tuổi	36	40.45
	11-15 tuổi	23	25.84
	16-18 tuổi	2	2.25
	6-10 tuổi	25	28.09
	Trên 18 tuổi	3	3.37
Số con	Chưa có con	151	69.92
	1 con	25	10.42
	2 con	53	22.08
	Từ 3 con trở lên	11	4.58

Nguồn: Nhóm tác giả tự tính toán bằng phần mềm STATA

4.2. Các kết quả kiểm định

4.2.1. Kiểm định t-test

Để kiểm định giả thuyết H1 “Mức độ hài lòng với công việc của nữ giới cao hơn nam giới”, nhóm tác giả sử dụng kiểm định t-test cho các nhóm biến số liên quan đến mức độ hài lòng với công việc của hai giới. Kết quả kiểm định như sau:

Bảng 4.2. Kết quả kiểm định t-test với biến phụ thuộc

Biến quan sát	Tổng thể	Nam	Nữ	Chênh lệch	P-value
JS	3.7933	3.7479	3.8131	-0.0652	0.2569
Pay	3.5491	3.6164	3.5197	0.0966	0.2142
Prom	3.7233	3.8301	3.6766	0.1534*	0.0880
Spvsor	3.7635	3.8013	3.7470	0.05436	0.3274

Biến quan sát	Tổng thể	Nam	Nữ	Chênh lệch	P-value
Colgue	3.8750	3.8287	3.8952	-0.0664	0.2863
Jcharac	3.9048	3.8470	3.9301	-0.0831	0.1949
Jsecur	4.1145	4.0513	4.1422	-0.0908	0.1949
WFC_Covid19	2.6125	2.4794	2.6706	-0.1912*	0.0995
WFC	2.8202	2.7671	2.8434	-0.0763	0.2915

Nguồn: Nhóm tác giả tự tính toán bằng phần mềm STATA

Kết quả kiểm định t-test cho thấy giữa nam giới và nữ giới của mẫu nghiên cứu không có sự khác biệt thống kê nào về mức độ hài lòng tổng thể và với đa số các khía cạnh của công việc. Tại mức ý nghĩa 10%, nam giới hài lòng hơn với cơ hội thăng tiến trong công việc, trong khi nữ giới hài lòng hơn khi giải quyết xung đột giữa vai trò gia đình và vai trò công việc khi làm việc tại nhà do ảnh hưởng của đại dịch.

4.2.2. Kết quả kiểm định thang đo bằng hệ số tin cậy Cronbach's alpha

Kết quả phân tích hệ số tin cậy Cronbach's alpha cho thấy các biến phụ thuộc và biến độc lập trong mô hình đều có hệ số Cronbach's alpha > 0.7 và giá trị tương quan biến tổng > 0.4. Cả 44 biến quan sát thuộc 08 nhóm đã chọn, do đó, đủ tin cậy để sử dụng trong các phân tích tiếp theo.

Bảng 4.3. Độ tin cậy của các thang đo

STT	Thang đo	Hệ số tương quan biến tổng	Hệ số alpha nếu loại bỏ biến	Hệ số Cronbach's Alpha
<i>JS – Mức độ hài lòng tổng thể với công việc</i>				
1	JS1	0.5408	0.7022	0.7517
2	JS2	0.4435	0.7326	
3	JS3	0.5313	0.7069	
4	JS4	0.5495	0.6962	
5	JS5	0.5408	0.6988	
<i>pay – Mức độ hài lòng với tiền lương</i>				
1	Pay1	0.6449	0.7334	0.7912
2	Pay2	0.5885	0.7476	
3	Pay3	0.6482	0.7251	
4	Pay4	0.4737	0.7820	
5	Pay5	0.5324	0.7701	
<i>prom – Mức độ hài lòng với cơ hội thăng tiến</i>				

STT	Thang đo	Hệ số tương quan biến tổng	Hệ số alpha nếu loại bỏ biến	Hệ số Cronbach's Alpha
1	prom1	0.7021	0.7758	0.8304
2	prom2	0.6617	0.7876	
3	prom3	0.5400	0.8200	
4	prom4	0.6666	0.7860	
5	prom5	0.5860	0.8099	
<i>spvsor – Mức độ hài lòng với mối quan hệ với cấp trên</i>				
1	spvsor1	0.6745	0.7906	0.8362
2	spvsor2	0.6074	0.8181	
3	spvsor3	0.7323	0.7630	
4	spvsor4	0.6644	0.7969	
<i>colgue – Mức độ hài lòng với mối quan hệ với đồng nghiệp</i>				
1	colgue1	0.7712	0.8420	0.8839
2	colgue2	0.7107	0.8648	
3	colgue3	0.7816	0.8383	
4	colgue4	0.7295	0.8588	
<i>Automy – Mức độ hài lòng với sự tự chủ trong công việc</i>				
1	automy1	0.6894	0.7877	0.8380
2	automy2	0.7349	0.7418	
3	automy3	0.6894	0.7920	
<i>Jcharac – Mức độ hài lòng với các yếu tố bản chất của công việc</i>				
1	Jcharac1	0.6998	0.6784	0.7860
2	Jcharac2	0.6728	0.6943	
3	Jcharac3	0.5025	0.7788	
4	Jcharac4	0.5130	0.7754	
<i>JSecur – Mức độ hài lòng với sự đảm bảo công việc</i>				
1	JSecur1	0.7397	0.7143	0.8119
2	JSecur2	0.7431	0.7227	
3	JSecur3	0.5236	0.8221	

STT	Thang đo	Hệ số tương quan biến tổng	Hệ số alpha nếu loại bỏ biến	Hệ số Cronbach's Alpha
4	JSecur4	0.5662	0.7970	
WFC – Xung đột vai trò công việc – gia đình				
1	WFC1	0.4903	0.8875	0.8883
2	WFC2	0.4517	0.8907	
3	WFC3	0.6174	0.8779	
4	WFC4	0.7518	0.8681	
5	WFC5	0.6947	0.8724	
6	WFC6	0.7212	0.8708	
7	WFC7	0.7046	0.8720	
8	WFC8	0.7032	0.8718	
9	WFC9	0.6141	0.8781	
10	WFC10	0.5374	0.8833	

Nguồn: Nhóm tác giả tự tính toán bằng phần mềm STATA

4.2.3. Phân tích nhân tố khám phá EFA

Phân tích EFA với biến phụ thuộc JS

Bảng 4.4. Tổng hợp kết quả các hệ số trong phân tích EFA với biến phụ thuộc JS

Yếu tố đánh giá	Yêu cầu	Kết quả phân tích
Hệ số KMO	$0.5 < KMO < 1$	0.7549
Phương sai trích	Cumulative > 50%	50.61%
Hệ số sig. kiểm định Barlette	Sig. < 0.5	0.000
Eigenvalue	Eigenvalue > 1	2.53066

Nguồn: Nhóm tác giả tự tính toán bằng phần mềm STATA

Kết quả phân tích EFA cho 4 biến quan sát của biến JS cho thấy các biến có tương quan với nhau trên tổng thể (Sig. = 0.000). Các hệ số KMO và tổng phương sai trích đều đạt yêu cầu. Trong bảng ma trận xoay các nhân tố, cả 4 biến quan sát đều hội tụ vào một nhóm duy nhất có hệ số eigenvalue = 2.53055 > 1.

Phân tích EFA với các biến độc lập

Bảng 4.5. Tổng hợp kết quả các hệ số trong phân tích EFA với các biến độc lập

Yếu tố đánh giá	Yêu cầu	Kết quả phân tích
Hệ số KMO	$0.5 < KMO < 1$	0.8812

Yếu tố đánh giá	Yêu cầu	Kết quả phân tích
Phương sai trích	Cumulative > 50%	51.33%
Hệ số sig. kiểm định Barlette	Sig. < 0.5	0.000
Eigenvalue	Eigenvalue > 1	10.27083

Nguồn: Nhóm tác giả tự tính toán bằng phần mềm STATA

Kết quả phân tích EFA cho 39 biến quan sát thuộc 08 nhóm cũng thỏa mãn với các yêu cầu của mô hình. Tuy nhiên, dựa vào bảng ma trận xoay các nhân tố, nhóm nghiên cứu nhận thấy cần có một số điều chỉnh đối với các biến quan sát.

Bảng 4.6. Bảng ma trận xoay các nhân tố

Variable	Factor1	Factor2	Factor3	Factor4	Factor5	Factor6	Factor7	Factor8
pay1							6.659	
pay2							5.561	
pay3							7.827	
pay4							7.581	
pay5							5.361	
prom1					5.316			
prom2					7.916			
prom3					5.761			
prom4					5.351			
prom5					7.208			
spvsor1							7.562	
spvsor2							6.275	
spvsor3							7.393	
spvsor4							7.472	
colgue1			7.829					
colgue2			8.089					
colgue3			8.346					
colgue4			7.476					
JSecur1				7.716				
JSecur2				8.032				
JSecur3				6.882				
JSecur4				6.579				
Jcharac1		7.072						
Jcharac2		6.776						
Jcharac3		5.788						
Jcharac4								
automy1		6.834						
automy2		6.873						

Variable	Factor1	Factor2	Factor3	Factor4	Factor5	Factor6	Factor7	Factor8
automy3		6.417						
WFC1								6.417
WFC2								6.497
WFC3								7.490
WFC4	6.856							
WFC5	6.303							
WFC6	6.872							
WFC7	6.109							
WFC8	8.000							
WFC9	8.163							
WFC10	7.512							

Nguồn: Nhóm tác giả tự tính toán bằng phần mềm STATA

Dựa trên kết quả ma trận xoay, nhóm nghiên cứu thực hiện 03 thay đổi trong thang đo cuối cùng.

Thay đổi thứ nhất là loại bỏ biến *JCharac4* “Công việc của tôi nhàm chán” có hệ số tải < 0.5. Do đây là một câu hỏi đảo của *JCharac1* “Tôi cảm thấy công việc của mình rất thú vị”, việc giữ lại *JCharac1* đã đủ để đảm bảo ý nghĩa cho thang đo *JCharac*.

Thay đổi thứ hai là gộp chung các biến quan sát của nhóm *Jcharac* và *automy* và giữ nguyên tên gọi *JCharac* (Bản chất công việc). Theo mô hình Job Characteristics Model (JCM) của Hackman & Oldham (1974), có 05 yếu tố bản chất của công việc ảnh hưởng đến kết quả của người lao động. Sự tự chủ cũng là 01 trong 05 yếu tố kể trên.

Thay đổi thứ ba là đặt 03 biến quan sát *WFC1*, *WFC2* và *WFC3* vào cùng nhóm. Xem xét việc hai biến *WFC1* và *WFC2* được đề xuất dựa trên bối cảnh nghiên cứu là đại dịch Covid-19 gây ra sự giãn cách xã hội kéo dài và mọi người phải chuyển sang học tập, làm việc ở nhà, nhóm đặt tên cho nhân tố mới là *WFC_Covid19*.

Như vậy, dựa trên kết quả phân tích EFA, nhóm tác giả loại bỏ 01 biến quan sát và phân chia lại các biến quan sát thành 07 biến độc lập và 01 biến phụ thuộc.

4.3. Kiểm định các giả thuyết nghiên cứu

4.3.1. Ước lượng mô hình hồi quy OLS

Bảng 4.7. Kết quả ước lượng mô hình hồi quy OLS

Biến độc lập	Tổng thể	Nam	Nữ
Cơ hội thăng tiến	0.0458	-0.0195	0.0831
	(0.0700)	(0.131)	(0.0785)

Biến độc lập	Tổng thể	Nam	Nữ
Cảm nhận về thu nhập	0.0561 (0.0731)	-0.0210 (0.142)	0.0813 (0.0816)
Mối quan hệ với cấp trên	0.0228 (0.0711)	0.205** (0.100)	-0.0274 (0.0926)
Mối quan hệ với đồng nghiệp	0.0370 (0.0608)	0.0978 (0.125)	0.0412 (0.0759)
Bản chất công việc	0.376*** (0.0785)	0.514*** (0.113)	0.276*** (0.0967)
Sự đảm bảo công việc	-0.0459 (0.0697)	-0.184 (0.113)	0.00992 (0.0785)
Xung đột vai trò gia đình - công việc	-0.198*** (0.0420)	-0.221*** (0.0829)	-0.202*** (0.0479)
Mức lương thực tế	0.0163 (0.0440)	0.176** (0.0852)	-0.0333 (0.0488)
Giới tính	0.0723 (0.0883)	-	-
Tuổi của người con nhỏ nhất	-0.0186 (0.0121)	-0.0351 (0.0321)	-0.0190 (0.0131)
Số con	0.112* (0.056)	0.0166 (0.056)	0.154** (0.056)

Biến độc lập	Tổng thể	Nam	Nữ
	(0.0616)	(0.146)	(0.0660)
Kiểu gia đình đa thế hệ	-0.0694	-0.212	-0.00661
	(0.0980)	(0.193)	(0.116)
Constant	2.298***	1.712***	2.656***
	(0.340)	(0.509)	(0.375)
N	240	73	167
R-squared	0.340	0.468	0.336

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Nguồn: Nhóm tác giả tự tính toán bằng phần mềm STATA

Kết quả hồi quy chỉ ra rằng *bản chất của công việc* và *xung đột vai trò giữa gia đình – công việc* có ảnh hưởng ở mức ý nghĩa 1% đối với mức độ hài lòng tổng thể trong công việc. Theo đó, sự hài lòng với các đặc điểm bản chất của công việc có ảnh hưởng tích cực và những xung đột vai trò có ảnh hưởng tiêu cực. Khi so sánh giữa hai giới, mức độ ảnh hưởng tới nam giới là lớn hơn trong cả 2 trường hợp.

Mức độ hài lòng với công việc của nam giới bằng quang với hầu hết các nhân tố còn lại, ngoại trừ ảnh hưởng tích cực của mức lương thực tế và mối quan hệ với cấp trên. Về phía nữ giới, ngoài 2 nhân tố là bản chất công việc và xung đột vai trò, *số con* tăng lên cũng làm tăng sự hài lòng với công việc ở mức ý nghĩa 5%.

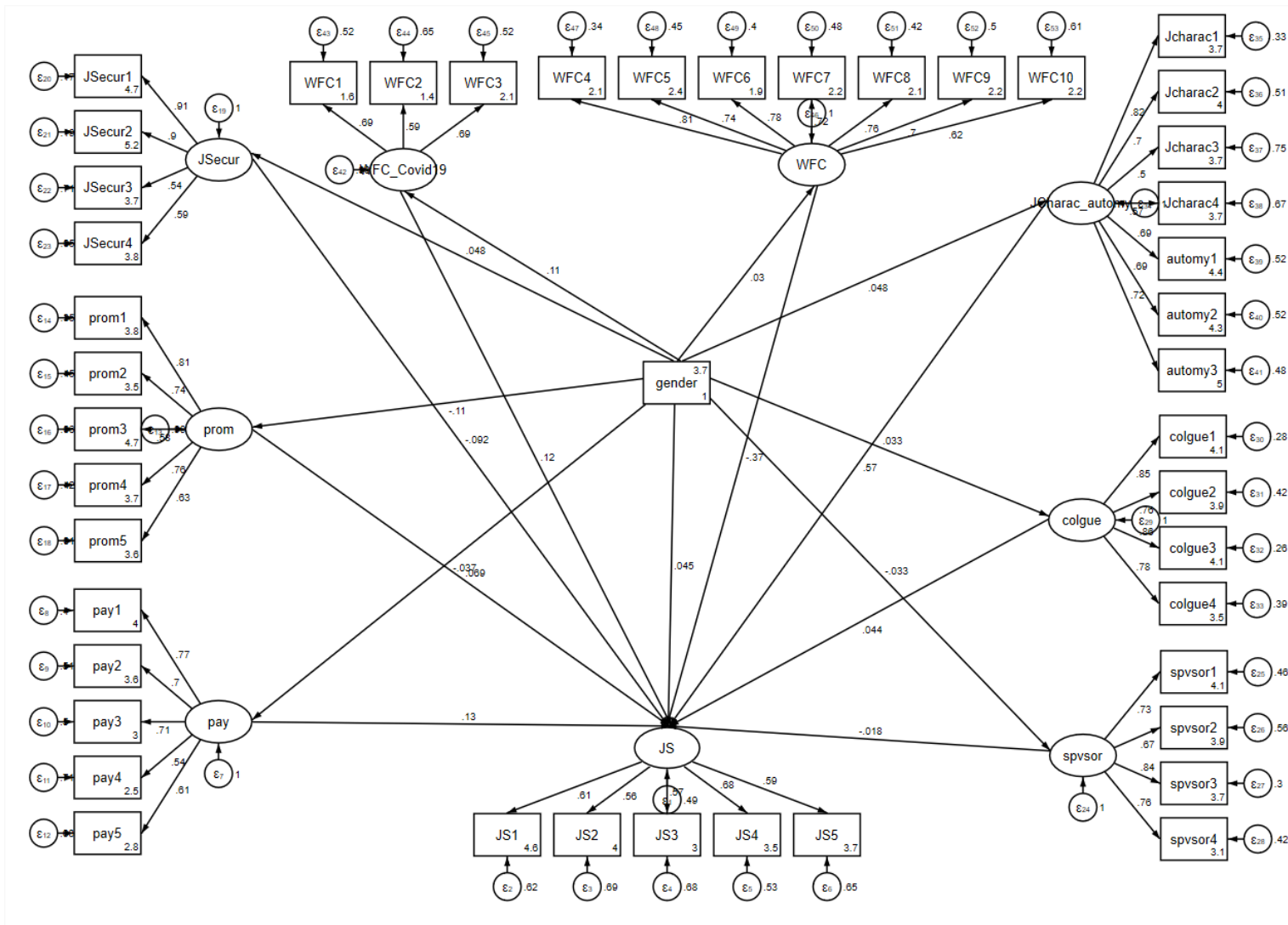
4.3.2. Phân tích mô hình cấu trúc tuyến tính SEM

Sau khi có kết quả phân tích ảnh hưởng trực tiếp của các nhân tố tới mức độ hài lòng của người lao động trong công việc thông qua mô hình OLS, nhóm tác giả tiếp tục sử dụng mô hình SEM nhằm phân tích những ảnh hưởng gián tiếp của giới tính tới mức độ hài lòng với công việc thông qua các biến độc lập khác. Mô hình SEM trong nghiên cứu gồm 09 biến, bao gồm: mức độ hài lòng tổng thể với công việc (JS), tiền lương (pay), cơ hội thăng tiến (prom), sự đảm bảo công việc (Jsecur), mối quan hệ với cấp trên (spvsor) và với đồng nghiệp (colgue), bản chất công việc (Jcharac), xung đột gia đình – công việc khi WFH do ảnh hưởng của Covid-19, xung đột gia đình – công việc nói chung (WFC) và biến kiểm soát giới tính (gender)

Bảng 4.8. Kết quả phân tích mô hình SEM

Mối quan hệ giữa các biến	Hệ số ước lượng	Phương sai vững
pay ← gender	-.0371333	.071339
prom ← gender	-.105529	.0696024
JSecur ← gender	.0479639	.0689796
spvsor ← gender	-.0333986	.0700779
colgue ← gender	.0328647	.0646727
Jcharac ← gender	.0480434	.0698176
WFC_Covid19 ← gender	.1149875	.0808785
WFC ← gender	.0296247	.068015

Nguồn: Nhóm tác giả tự tính toán bằng phần mềm STATA



Hình 4.1. Kết quả phân tích mô hình SEM

Nguồn: Nhóm tác giả tổng hợp từ STATA

Kết quả mô hình cho thấy hệ số ước lượng chuẩn hóa giữa biến kiểm soát giới tính (gender) và các biến độc lập khác không có ý nghĩa thống kê. Biến giới tính, do vậy, không có ảnh hưởng gián tiếp tới biến JS thông qua các biến độc lập.

5. Kết luận và một số khuyến nghị

5.1. Kết luận

Trong xã hội hướng tới sự bình đẳng giữa con người, trong đó có bình đẳng giới thì khoảng cách giới đã được ghi nhận đang thu hẹp trong nhiều lĩnh vực. Bài nghiên cứu cũng đã chỉ ra không có sự khác biệt mang ý nghĩa thống kê nào giữa mức độ hài lòng tổng thể với công việc của nam và nữ. Từ dữ liệu đã thu thập, chỉ có thể phát hiện rằng lao động nam hài lòng với cơ hội thăng tiến trong công việc hơn các lao động nữ; trong khi nữ giới phải đối mặt với xung đột vai trò gia đình-công việc sâu sắc hơn.

Kết quả này không đồng nhất với nghịch lý giới trong sự hài lòng với công việc. Nhưng ngay chính người đặt nền móng cho khái niệm này - Clark (1997) cũng cho rằng: khi phụ nữ được làm những công việc tốt hơn hoặc tiếp xúc với môi trường có quan niệm công bằng về vai trò giới, họ sẽ điều chỉnh tăng kỳ vọng của mình và khoảng cách về sự hài lòng trong công việc sẽ biến mất. Trong bối cảnh của dịch Covid-19, môi trường làm việc của cả hai giới bị thay đổi (xét đối tượng của bài nghiên cứu là những người lao động phải làm việc tại nhà do tác động của dịch bệnh), từ các địa điểm, môi trường làm việc khác nhau, hai giới thay đổi nơi làm việc thành địa điểm tương tự nhau - tại nhà. Điều này có thể đã tạo ra trải nghiệm gần tương tự với công việc của cả 2 giới và làm biến mất khoảng cách giới trong mức độ hài lòng với công việc.

5.2. Một số khuyến nghị

5.2.1. Khuyến nghị với các cơ quan, công ty, doanh nghiệp

Khi xem xét mức độ hài lòng công việc của những người đã từng làm việc tại nhà - một hình thức làm việc được ứng dụng rộng rãi trong đại dịch Covid-19 để duy trì hoạt động công việc ở cả Việt Nam và trên thế giới, kết quả nghiên cứu của nhóm chỉ ra không có sự khác biệt đáng kể nào giữa hai giới trong cảm giác hài lòng, thỏa mãn với công việc. Vì vậy, với mục tiêu đảm bảo sự bình đẳng giới trong môi trường việc làm, hình thức làm việc tại nhà có thể được khuyến khích trong các cơ quan, công ty, doanh nghiệp. Người lao động cần được tạo điều kiện để thực hiện hết khả năng của mình trong công việc, được tự làm chủ kế hoạch thực hiện công việc, từ đó đem lại niềm cảm hứng, sự thú vị và thỏa mãn với công việc nhiều hơn. Cần tránh thiên vị, phân biệt giới trong việc thăng quan tiến chức, đảm bảo cho nữ giới có cơ hội thăng tiến bình đẳng với nam giới khi họ có những điều kiện tương tự nhau.

5.2.2. Khuyến nghị với bản thân người lao động

Thông qua những nhận thức về bản chất của xung đột vai trò công việc và gia đình, nữ giới cần phải quản lý thời gian một cách chặt chẽ, bố trí và sắp xếp công việc hợp lý trong cả vai trò gia đình và vai trò ở nơi làm việc nhằm làm giảm những ảnh hưởng tiêu cực của xung đột vai trò gia đình và công việc đến sự hài lòng trong công việc.

Trong gia đình, nam giới cần chia sẻ những vai trò, trách nhiệm đối với gia đình cùng người vợ để các vấn đề gia đình ít ảnh hưởng nhất tới phái nữ và từ đó, nữ giới sẽ có sự hài lòng với công việc cao hơn. Mỗi người cần ưu tiên và sắp xếp công việc hợp lý ở cả hai vai trò để tránh bỏ lỡ việc tham gia các sự kiện quan trọng trong gia đình và hoàn thành vai trò trong gia đình, đồng thời vẫn đảm bảo hoàn thành các vai trò ở nơi làm việc.

5.3. Hạn chế của nghiên cứu và định hướng nghiên cứu trong tương lai

Bên cạnh những đóng góp về mặt lý thuyết và về mặt thực tiễn, bài nghiên cứu của nhóm vẫn còn tồn đọng những hạn chế. *Thứ nhất*, mẫu số liệu nhóm thu thập được là 240 quan sát với cách chọn mẫu phi xác suất có thể chưa thực sự đại diện cho tổng thể cần nghiên cứu. Đồng thời, số lượng quan sát còn thấp (240 quan sát) cũng khiến mức độ khái quát của mẫu nghiên cứu bị giảm xuống. *Thứ hai*, việc thực hiện thu thập số liệu được thực hiện vào đầu năm 2022, khi mặc dù hình thức làm việc tại nhà vẫn còn được thực hiện ở nhiều nơi nhưng mức độ ảnh hưởng của đại dịch tới sự hài lòng với công việc của người lao động đã có khác biệt với giai đoạn đầu dịch. *Thứ ba*, người thực hiện khảo sát trả lời bảng hỏi dựa trên cả những hồi tưởng của bản thân nên một số yếu tố có thể không còn chính xác. Các hạn chế trên cũng là những gợi mở cho các nghiên cứu tiếp theo khắc phục và làm rõ hơn.

Tài liệu tham khảo

Tài liệu tiếng Việt

Lê, T.M. (2013), “Sự xung đột vai trò của nữ doanh nhân trong bối cảnh kinh tế - xã hội hiện nay tại TP Hồ Chí Minh”, *Tạp chí Khoa học xã hội vùng Nam Bộ*, Số 3 Tập 175, tr. 11–23.

Trần, K.D. (2005), “Đo lường mức độ thỏa mãn đối với công việc trong điều kiện của Việt Nam”, *Phát triển Khoa học & Công nghệ*, Số 12, tr. 85–91.

Tài liệu tiếng nước ngoài

Blanchflower, D.G. & Andrew, J.O. (2000), “Well-Being Over Time in Britain and the USA”, *National Bureau of Economic Research*, No. 7487.

Brayfield, A.H. & Harold, F.R. (1951) “An Index of Job Satisfaction.”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 35 No. 5, pp. 307–311.

Brief, A.P. Gerald, L.R. & Ramon, J.A. (1977), “Sex differences in preferences for job attributes revisited”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 62 No. 5, pp. 645–646.

Clark, A.E. & Andrew, J.O. (1996), “Satisfaction and Comparison Income”, *Journal of Public Economics*, Vol. 61 No. 3, pp. 359–381

Clark, A. (1997), “Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work?”, *Labour Economics*, Vol. 4 No. 4, pp. 341–372.

Donohue, S.M. & John, S.H. (2004), “Job satisfaction and gender: an expanded specification from the NLSY”, *International Journal of Manpower*, Vol. 25 No. 2, pp. 211–238.

Duxbury, L., Christopher, H. & Catherine, L. (1994), “Work-family conflict: A comparison by gender, family type, and perceived control”, *Journal of Family Issues*, Vol. 15 No. 3, pp. 449–466.

Feng, Z. & Krishna, S. (2020), “Covid-19 created a gender gap in perceived work productivity and job satisfaction: implications for dual-career parents working from home”, *Gender in Management: An International Journal*, Vol. 35 No. 7/8, pp. 719–736.

Frone, M.R., Yardley, J. K. & Markel, K. S. (1997), “Developing and testing an integrative model of the work–family interface”, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 50 No. 2, pp. 145–167.

Frone, M.R. (2000), “Work–family conflict and employee psychiatric disorders: The national comorbidity survey”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 85 No. 6, pp. 888–895.

Gajendran, R.S. & David, A.H. (2007), “The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 92 No. 6, pp. 1524–1541.

Gazioglu, S. & Tansel, A. (2006), “Job satisfaction in Britain: Individual and job related factors”, *Applied Economics*, Vol. 38 No. 10, pp. 1163–1171.

Georgellis, Y., Thomas, L. & Vurain, T. (2012), “The Impact of Life Events on Job Satisfaction”, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 80 No. 2, pp. 464–473.

Grandey, A.A., Bryanne, L.C. & Ann, C.C. (2005), “A longitudinal and multi-source test of the work-family conflict and job satisfaction relationship”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 78 No. 3, pp. 305–323.

Hackman, J.R. & Oldham, G.R. (1974), “The job diagnostic survey: An instrument for the diagnosis of jobs and the evaluation of job redesign projects”, *Department of Administrative Sciences: Yale University*.

Hodson, R. (1989), “Gender Differences in Job Satisfaction: Why Aren’t Women More Dissatisfied?”, *The Sociological Quarterly*, Vol. 30 No. 3, pp. 385–399.

Kalleberg, A.L. (1977), “Work Values and Job Rewards: A Theory of Job Satisfaction”, *American Sociological Review*, Vol. 42 No. 1, pp. 124–143.

Kim, S. (2005), “Gender Differences in the Job Satisfaction of Public Employees: A Study of Seoul Metropolitan Government, Korea”, *Sex Roles: A Journal of Research*, Vol. 52 No. 9–10, pp. 667–681

Kraemer, M.U.G. et al. (2020), “The Effect of Human Mobility and Control Measures on the COVID-19 Epidemic in China”, *Science (New York, N.Y.)*, Vol. 368 No. 6490, pp. 493–497

Maier, B.F. & Dirk, B. (2020), “Effective Containment Explains Subexponential Growth in Recent Confirmed COVID-19 Cases in China”, *Science (New York, N.Y.)*, Vol. 368 No. 6492, pp. 742–746.

McGregor, D. (1960), “The human side of enterprise”, *New York, NY, US: McGraw-Hill*.

Mohsin, A., Jorge, L. & Bhupesh, K. (2013), “Exploring the Antecedents of Intentions to Leave the Job: The Case of Luxury Hotel Staff”, *International Journal of Hospitality Management*, Vol. 35, pp. 48–58.

Morgeson, F., Kelly, D.K. & Monica, H. (2005), “The Importance of Job Autonomy, Cognitive Ability, and Job-Related Skill for Predicting Role Breadth and Job Performance.”, *The Journal of applied psychology*, Vol. 90, pp. 399–406.

Morse, N.C. (1953), “Satisfactions in the white-collar job.”, *Oxford, England: Survey Research Center, Institute f.*

Mottaz, C. (1986), “Gender differences in work satisfaction, work-related rewards and values, and the determinants of work satisfaction”, *Human Relations*, Vol. 39 No. 4, pp. 359–378.

O’Driscoll, M.P. & Terry, A.B. (2000), “Moderating effects of perceived control and need for clarity on the relationship between role stressors and employee affective reactions”, *The Journal of Social Psychology*, Vol. 140 No. 2, pp.151–159.

Okpara, J.O. (2006), “Gender and the relationship between perceived fairness in pay, promotion, and job satisfaction in a sub-Saharan African economy”, *Women in Management Review*, Vol. 21 No. 3, pp. 224–240.

Smith, P.C., Lorne, M. K. & Charles, L.H. (1969), “The measurement of satisfaction in work and retirement: A strategy for the study of attitudes.”, *Oxford, England: Rand McNally*.

Stanton, J.M. et al. (2002), “Development of a compact measure of job satisfaction: The abridged Job Descriptive Index”, *Educational and Psychological Measurement*, Vol. 62 No. 1, pp. 173–191.

Sypniewska, B.A. (2014), “Evaluation of Factors Influencing Job Satisfaction”, *Contemporary Economics*, Vol. 8 No. 1, pp. 57–72.

Wernimont, P.F. (1966), “Intrinsic and extrinsic factors in job satisfaction”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 50 No. 1, pp. 41–50.

Wiley, D.L. (1987), “The Relationship Between Work/Nonwork Role Conflict and Job-Related Outcomes: Some Unanticipated Findings”, *Journal of Management*, Vol. 13 No. 3, pp. 467–472.

Wright, B.E. & Brian, S.D. (2003), “Job Satisfaction In The Public Sector: The Role of the Work Environment”, *The American Review of Public Administration*, Vol. 33 No. 1, pp. 70–90.